

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Vous souhaitez recruter un jeune et vous pensez au contrat d'apprentissage ?

Easy Paie vous révèle vos avantages à embaucher un jeune en contrat d'apprentissage et comment mettre en place ce dispositif.





Rappel : l'apprentissage est une formation en alternance. Il associe une formation au sein de votre société et des enseignements dispensés dans un CFA (Centre de Formation d'Apprentis). Au titre de la formation que vous apportez à l'apprenti, vous bénéficiez d'avantages.

1. Bénéficiez d'exonérations sociales

Si vous avez une entreprise de moins de 11 salariés

Si vous avez une entreprise artisanale inscrite au répertoire des métiers

Exonération de charges sociales totale

Sauf : cotisation accidents du travail et maladie professionnelle + certaines cotisations conventionnelles.

Si vous avez une entreprise de 11 salariés et plus

Exonération de charges sociales partielle

Sauf : cotisation accidents du travail et maladie professionnelle + contribution FNAL + cotisation assurance chômage et AGS + cotisation retraite complémentaire et AGFF + versement transport, forfait social, cotisation supplémentaire et majoration complémentaire d'accidents du travail + contribution de solidarité pour l'autonomie.

2. Connaissez les aides auxquelles vous pouvez prétendre

Plusieurs aides à l'apprentissage sont mises en place et sont cumulables.

	Si vous avez une entreprise de moins de 11 salariés	Si vous avez une entreprise de 11 à 250 salariés
N° 1 : Prime à l'apprentissage	✓	
N° 2 : « TPE Jeunes apprentis »	✓	
N° 3 : Aide au recrutement apprenti supplémentaire	✓	✓
N° 4 : Aide pour l'embauche d'un apprenti handicapé	✓	✓

01

Prime à l'apprentissage

COMBIEN ?

1000€ minimum par année de formation versés par les régions

TPE

02

Aide "TPE" Jeune apprenti

COMBIEN ?
Forfait de 4400€ la 1ère année du contrat (versés trimestriellement par l'Etat).

QUELS CRITERES REMPLIR ?
Recruter un apprenti âgé de moins de 18 ans à la date de signature du contrat.

-18 ans + **TPE**

03

Aide au recrutement apprenti supplémentaire

COMBIEN ?

1000€ minimum versés à l'embauche par les régions.

QUELS CRITERES REMPLIR ?

Recruter un apprenti pour la première fois ou prendre un apprenti supplémentaire dans son entreprise.



04

Aide pour l'embauche d'un apprenti handicapé

COMBIEN ?

Aide à la conclusion du contrat de 1500€ à 9000€.

COMMENT ?

Effectuer la demande directement auprès de l'Agefiph.

QUELS CRITERES REMPLIR ?

Recruter une personne handicapé.

Sachez que **vos apprentis ne rentrent pas en compte dans le calcul des effectifs** de votre société. Quelles conséquences ? Vous ne dépassez pas certains seuils d'effectifs qui vous soumettent à de nouvelles obligations.

Exemple : si votre entreprise a 8 salariés et que vous embauchez un apprenti, le seuil de 9 salariés n'est pas atteint et par conséquent, vous n'aurez pas à payer le forfait social sur la prévoyance et les frais de santé.

3. Bénéficiez d'un crédit d'impôt

Vous bénéficiez d'un **crédit d'impôt de 1600 €**, pour une année complète, si le diplôme préparé par l'apprenti est d'un niveau inférieur ou égal à un Bac2+ pour la 1ère année du cycle de formation (exemple : BTS, DUT, BAC, CAP).

Sachez que les apprentis sont **à prendre en compte dans le CICE** (Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi).



Notre conseil

Demandez à EasyPaie de vous faire une situation entre le coût d'un apprenti / d'un contrat professionnel ou d'un salarié pour vous rendre compte des bénéfices d'un contrat d'apprentissage.

4. Vérifiez si vous pouvez prétendre à embaucher un apprenti

Vous pouvez prétendre à embaucher un apprenti, si votre activité est :

-  Dans l'artisanat
-  Dans le commerce
-  Dans l'industrie
-  Dans l'agriculture
-  Dans l'associatif

5. Vérifiez l'âge de l'apprenti

Votre apprenti doit avoir entre **16 et 25 ans**.

Exceptions :

Votre apprenti peut avoir 15 ans

Condition : il justifie d'avoir accompli sa scolarité jusqu'en troisième (collège).

Votre apprenti peut avoir entre 26 et 30 ans

Condition n°1 : le contrat d'apprentissage fait suite à un précédent contrat d'apprentissage en vue d'acquies un diplôme supérieur OU fait suite à la rupture d'un contrat d'apprentissage pour des causes non liées à la volonté de l'apprenti (exemple : cessation d'activité de l'employeur) OU fait suite à une inaptitude physique et temporaire de l'apprenti.

Condition n°2 : le contrat d'apprentissage doit être souscrit dans un délai maximum d'1 an après l'expiration du précédent contrat.

Aucune limitation d'âge

Cas n°1 : pour les personnes handicapées.

Cas n°2 : pour les personnes qui ont un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonné à l'obtention du diplôme ou titre de la formation suivie.

6. Choisissez l'apprenti

Si vous avez le choix entre plusieurs apprentis, prenez celui qui vous paraît le plus motivé pour apprendre votre métier.



Notre conseil

Réalisez des entretiens avec les candidats, en posant des questions identiques, afin de vous faire une opinion sur la personne en face de vous. Vous devez vous imaginer travailler avec cette personne sur du long terme.

Vérifiez si le rythme de l'alternance pour l'apprentissage vous convient. Exemple : 3 jours dans votre entreprise et 2 jours en CFA ou 15 jours en entreprise + 15 jours en CFA. Les jours qu'il passera au CFA, sont-ils des jours clés pour votre entreprise ? Si oui, cherchez un autre apprenti qui correspond plus à vos attentes.

7. Choisissez le maître d'apprentissage référent

En fonction de ses connaissances professionnelles et de son sens de la pédagogie, choisissez le maître d'apprentissage référent, présent dans votre entreprise.

Condition : il doit justifier de 5 années d'expérience professionnelle en relation avec le diplôme préparé par l'apprenti ou bien justifier d'un diplôme équivalent à celui de votre apprenti ainsi que 3 ans d'expérience.

Sachez que le maître d'apprentissage sera le référent pédagogique et professionnel de votre apprenti et il devra garantir son parcours d'apprentissage.

8. Signez le contrat d'apprentissage

Pour conclure un contrat d'apprentissage, il convient de compléter et signer le formulaire FA13 disponible sur internet en trois exemplaires, le faire signer par l'apprenti et le transmettre à la chambre du commerce (CCI) ou la chambre des métiers (CMA) en fonction de votre activité. Choisissez la durée de l'apprentissage : de 6 mois à 3 ans, ou pour une durée illimitée.



Vous devez transmettre le formulaire dans un délai de 5 jours maximum après le début du contrat.

La chambre compétente a un délai de 15 jours calendaires à compter de la date de réception du dossier complet pour prendre sa décision d'enregistrement ou non du contrat d'apprentissage.



Notre conseil



Afin de vous faire gagner du temps, Easy Paie peut vous accompagner dans cette démarche.

9. Appréhendez vos engagements respectifs

VOTRE ENGAGEMENT

Vous devez considérer votre apprenti comme l'un de vos salariés. Exemples : les mêmes droits aux congés payés, droits ouverts à la retraite et aux allocations de chômage

Mais vous devez aussi respecter des engagements directement en lien avec l'apprentissage, c'est-à-dire en assurant une formation professionnelle à votre apprenti, en lui permettant de suivre la formation théorique en CFA, en l'inscrivant à l'examen et en lui versant un salaire correspondant aux minima légaux.

L'ENGAGEMENT DE VOTRE APPRENTI

L'apprenti doit respecter le fonctionnement de votre entreprise, travailler pour vous, suivre assidument sa formation en CFA et se présenter à l'examen prévu par le contrat d'apprentissage.

L'ENGAGEMENT DU CFA

Il doit définir concrètement les objectifs de formation, assurer la formation générale et technologique et être en lien avec le maître d'apprentissage.

10. Connaissez la durée de la période d'essai

Durée = 2 mois suivant la signature du contrat d'apprentissage.

Vous pouvez rompre cette période d'essai sans motif, sans préavis et sans indemnité. Il conviendra de notifier cette rupture au directeur du CFA et à l'organisme qui a enregistré le contrat d'apprentissage.



Notre conseil

Envoyez un courrier par lettre recommandée avec accusé de réception pour prouver la rupture du contrat d'apprentissage.

11. Faites réaliser une visite médicale d'embauche

Vous êtes tenus de faire réaliser un examen médical à votre apprenti au plus tard dans les 2 mois qui suivent son embauche.

12. Rémunérez votre apprenti

Vous trouverez ci-dessous le tableau récapitulant les salaires minimums que vous devez verser à votre apprenti en 2015. Ces salaires sont déterminés en pourcentage du SMIC.

Année d'exécution du contrat	Age de l'apprenti		
	Moins de 18 ans	De 18 à 21 ans	De 21 ans et plus
1ère année	364,38 € Brut	597,58 € Brut	772,49 € Brut
2ème année	539,28 € Brut	714,18 € Brut	889,09 € Brut
3ème année	772,49 € Brut	947,38 € Brut	1136,87 € Brut

Ces montants peuvent être plus élevés si votre convention collective prévoit un minimum conventionnel supérieur au SMIC






Notre conseil





Demandez au collaborateur Easy Paie qu'il vous précise si votre minimum conventionnel est supérieur au SMIC, et le cas échéant, vous donner le salaire minimum à verser à votre apprenti.

13. Rompez le contrat d'apprentissage en cours de réalisation

Au-delà de la période d'essai, vous pouvez rompre le contrat d'apprentissage de votre apprenti au cours de sa réalisation mais cela est réglementé. Il faudra soit :

-  Obtenir l'accord de votre apprenti.
-  Justifier d'une faute grave de votre apprenti. Exemple : faute professionnelle, absences de l'apprenti, non respect de la législation du travail par l'employeur.
-  Justifier de l'inaptitude de votre apprenti et de son impossibilité de reclassement sur le métier pour lequel il est formé.

Votre apprenti peut également rompre unilatéralement son contrat d'apprentissage :

-  En cas d'obtention de son diplôme ou du titre préparé. Vous pouvez seulement l'obliger à respecter son délai de prévenance de 2 mois.
-  Si vous ne respectez pas vos engagements. Exemple : non-paiement des salaires.

14. Fin de contrat, allez-vous l'embaucher ?

A la fin du contrat, vous êtes tenus de délivrer un certificat de travail à votre apprenti.

Vous devez également vous demander s'il serait cohérent avec votre projet professionnel de l'embaucher. Demandez-vous s'il serait un bon collaborateur et si vous avez les fonds pour embaucher cet apprenti en CDI.



Notre conseil

Si vous avez besoin d'un nouveau salarié, pensez à votre apprenti qui a été formé par vos soins et qui connaît votre façon de fonctionner.

Voici plusieurs images de bulletins de paie de vos apprentis qui vous sont transmis chaque mois par Easy Paie. Nous allons vous expliquer comment doit être lue l'information relative au contrat d'apprentissage.

Désignation	Base	Taux	Retenue	Gain	Cotisations patronales	
					Taux	Montant
Base ct apprentissage - ct professionnalisati	1 457,55					
Pourcentage ct apprentissage - ct professio	35,00					
Salaire de base Apprenti	151,67	3,3635		510,14		
Total Brut				510,14		
A.T. App. Rep. Métiers ou Effec. au + 10 sal.	204,00				8,1000	16,52
Total Cotisations Déductibles			0,00			16,52
Total Autres Cotisations			0,00			
Total Net Imposable				510,14		

Bulletin d'une entreprise de moins de 11 salariés

1

Il s'agit du haut du bulletin de paie qui précise :

1. Le montant du SMIC de l'année travaillée.
Exemple : 1457,55 € Brut
2. Le pourcentage du SMIC sur lequel est calculé la rémunération de votre apprenti. Exemple : 35% du SMIC
3. Le temps mensuel travaillé par l'apprenti.
Exemple : 151,67 h / mois.

2

Il s'agit de la cotisations accident du travail et maladie professionnelle, différente en fonction de l'effectif de votre entreprise.

3

Il s'agit de cotisations sociales autres. Par exemple : si vous avez une garantie frais de santé dans votre entreprise ou si votre convention collective prévoit des garanties collectives pour l'apprenti. Ex : prévoyance non-cadre obligatoire.

Désignation	Base	Taux	Retenue	Gain	Cotisations patronales	
					Taux	Montant
Base ct apprentissage - ct professionnalisati	1 457,55					
Pourcentage ct apprentissage - ct professio	48,00					
Salaire de base Apprenti	151,67	4,6128		699,62		
Total Brut				699,62		
A.T. Apprenti Effectif > 20 salariés	437,00				1,1000	4,81
FNAL App. Plaf. Eff. > 20 salariés	437,00				0,1000	0,44
FNAL App. Supp. Plaf. Eff. >20 employés	437,00				0,4000	1,75
Contrib. de solidarité App. Effectif > 20	437,00				0,3000	1,31
Mutuelle sur Plafond	3 170,00	1,4120	44,76		2,1180	67,14
Prévoyance Non Cadre Tr A GAN	437,00	0,3760	1,64		0,5640	2,46
Assedic Tranche A AC Apprenti + de 10	437,00				4,0000	17,48
Forfait Social s/ Prév. (et s/ SCOP)	69,60				8,0000	5,57
Total Cotisations Déductibles			46,40			100,96
Total Autres Cotisations			0,00			
Frais de santé soumis à l'impôt sur le revenu	67,14					
Total Net Imposable				720,36		

Bulletin d'une entreprise de 11 salariés et plus

EXERCICES

1

Quels sont vos engagements envers votre apprenti ?

Réponse : Vous devez le considérer comme un salarié mais :

- En assurant sa formation professionnelle
- En lui permettant de suivre sa formation théorique en CFA
- En lui versant un salaire correspondant aux minima légaux.

A qui devez-vous confier la tâche de former votre apprenti ?

Réponse : Le maître d'apprentissage. Cela peut être vous, en tant qu'employeur, ou l'un de vos salariés. Conditions :

- Maximum de 2 apprentis par maître d'apprentissage
- Il doit justifier de 5 années d'expérience professionnelle en relation avec le diplôme préparé par l'apprenti OU justifie d'un diplôme équivalent à celui de votre apprenti et a 3 ans d'expérience.

2

3

Vous êtes une entreprise de moins de 11 salariés imposée sur les bénéficiaires et vous recrutez un apprenti de 17 ans (à la signature du contrat) pour la préparation d'un CAP de 2 ans. Il s'agit de votre premier apprenti. Combien vous coûte cet apprenti ?

Réponse : Une rémunération (charges comprises) pour deux ans de contrat, à hauteur de 13 133€ diminuée des aides à hauteur de 9000€ (4400€ + 1000€ x 2 + 1000€ + 1600€). Votre salarié vous coûte 2066,50€/an, pendant 2ans.

Pouvez-vous rompre unilatéralement le contrat d'apprentissage de votre apprenti avant la fin de son contrat ?

Réponse : Oui, s'il a commis une faute grave ou qu'il est inapte sur son poste pour lequel il se fait former.

4

5

Quelles sont les conséquences de la rupture du contrat d'apprentissage sur les aides ?

Réponse : La prime à l'apprentissage n'est pas due ou doit être restituée si elle vous a été versée, dès lors que la rupture du contrat est de votre faute (exemple : non paiement des heures travaillées) ou qu'il s'agit de la rupture de la période d'essai.

LES 5 POINTS A RETENIR SUR LE CONTRAT D APPRENTISSAGE



Vous bénéficiez d'avantages sociaux et fiscaux.



Vous devez vérifier que l'emploi du temps de formation au CFA de l'apprenti vous convient.



Vous vous engagez à former un apprenti, vous devez lui accorder du temps.



Vos salariés apprentis ne font pas partis de vos effectifs.



Façonnez l'apprenti à votre image, dans l'optique de son éventuel embauche en CDI.